



**Réseau d'action
pour l'égalité des femmes
immigrées et racisées du Québec**

10 ANS DÉJÀ!

***Les obstacles rencontrés par les femmes
immigrantes dans leur processus
d'intégration au marché du travail et leur
parcours de reconnaissance des acquis et
compétences obtenus à l'étranger***

Perspectives et positionnement du RAFIQ

PLAN DE PRÉSENTATION

Introduction

Présentation RAFIQ: Mission

1- Projet « Renforcement du leadership des FIER pour lutter contre la discrimination et le racisme »

- Secteur de l'emploi : Outil employeurs institutionnels et privés

2- Pénurie de mains d'œuvre VS Mains d'œuvre disponibles mais inutilisées

- Condition de sélection immigration qualifiées
- Taux de chômage VS mains d'œuvre inutilisées (femmes immigrantes inactives, au chômage etc)
- Taux de scolarisation des femmes immigrantes et la non-reconnaissance des acquis et compétences obtenus hors du Québec
- Les services d'orientation et l'application du PAÉE

PLAN PRÉSENTATION (SUITE)

3- Témoignages

4. Recommandations

PREMIÈRE PARTIE

Projet « Renforcement du leadership des FIER
pour lutter contre la discrimination et le
racisme »

Projet « Renforcement du leadership des FIER pour lutter contre la discrimination et le racisme »

Dix-huit (18) ateliers organisés au profit des femmes dans 11 régions du Québec par le RAFIQ de mai 2022 à mars 2023.

À l'issue du projet, 315 femmes ont bénéficié des ateliers afin de leur permettre de prendre du pouvoir en matière de lutte à la discrimination et au racisme.

Elles ont pu s'approprier les législations qui régissent l'interdiction de la discrimination et du racisme afin d'agir pour elles-mêmes ou pour autrui

Meilleure connaissance des ressources disponibles en matière de discrimination et de racisme

Secteur de l'emploi

Outil employeurs institutionnels et privés

Objectif:

Mieux faire connaître aux employeurs institutionnels et privés, les réalités des femmes immigrantes, leurs potentiels et les enjeux qu'elles rencontrent en emploi.

Plusieurs recherches ont démontré que le travail est un élément clé dans l'intégration des individus dans la société. Il est considéré comme le premier contact direct avec les structures qui composent cette dernière.

Cependant, les femmes immigrantes (FI) sont souvent confrontées à de multiples formes de discrimination, notamment en matière d'emploi.

Malgré les mesures juridiques et politiques pour favoriser l'accès et le maintien en emploi des FI, la discrimination et le racisme persistent et ces femmes en sont les premières victimes.

Pénurie de mains d'œuvre VS Mains d'œuvre disponibles mais inutilisées (au chômage, inactives ..etc)

«Les conditions d'entrée sur le marché du travail ne sont toujours pas favorables aux (FI), et pourtant, c'est une main-d'œuvre disponible à découvrir. En 2020, le taux de chômage des femmes immigrantes a atteint 12 % contre 7 % pour les femmes québécoises natives ». Marie-Thérèse Chicha, les Actes du colloque « *Vivre de la discrimination et du racisme quand on est une femme : Les moyens d'y remédier* » par le RAFIQ, page 11, septembre 2022

En somme, on constate qu'une main-d'œuvre expérimentée et scolarisée, telle que sont les FI, est disponible, mais expressément écartée du marché de l'emploi, et cela malgré l'existence d'une protection légale.

Conditions de sélection immigration qualifiées

Exemple: Les candidat.e.s à l'immigration vers le Québec comme travailleurs qualifiés sont sélectionnés en fonction de leurs qualifications professionnelles, du diplôme qu'ils et elles détiennent, et de leurs connaissances linguistiques. Pourtant plusieurs études, sondages et le récit du vécu des femmes immigrantes que nous côtoyons indiquent que la situation professionnelle des immigrantes ne suit pas. On enregistre dans leur rang un taux de chômage élevé, de faibles revenus dû à des conditions de travail précaires.

Taux de scolarisation des femmes immigrantes et la non-reconnaissance des diplômes et compétences acquis hors du Québec

- Difficile de faire valoir et mettre à niveau la scolarité et l'expérience acquise dans le pays d'origine.

Une bonne partie des femmes immigrantes installées au Québec sont détentrices de diplômes universitaires. Mais une fois sur place, ces femmes sont confrontées au problème de reconnaissance des acquis et des compétences. Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, chargé de délivrer l'évaluation comparative des études hors Québec, ne se trouve malheureusement pas sur la même longueur d'onde que les universités et les employeurs. Finalement, le document délivré **n'est ni reconnu par les différents paliers de l'éducation ni les employeurs sauf pour les employeurs publics. Un retour aux études devient la seule alternative pour pouvoir accéder au marché de l'emploi.**

- Notons qu'il existe cependant une **Politique d'éducation aux adultes et à la formation continue qui semble être un raccourci pour le marché du travail. Le volet 4 de cette politique déploie des principes et des mécanismes pour la reconnaissance des diplômes étrangers.**

Les difficultés pour obtenir une formation de mise à niveau: La Re-diplomation ou la déqualification

- ▶ La résistance des universités à reconnaître des acquis et compétences (RAC) pour offrir **des formations passerelles ou des mises à niveau aux femmes immigrantes** participent à **accentuer la discrimination** dont elles sont victimes. La **logique de la re diplomation obligatoire** ne respecte pas les principes issus de la **politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue**. À cela s'ajoute la **difficulté d'accéder aux ordres professionnels**.
- ▶ Parfois, les immigrantes se retrouvent à **accepter, au mieux, des formations de courte durée qui ne correspondent pas à leurs profils**, mais qui entraînent **des obstacles significatifs**, ou elles retournent aux études avec pour **conséquences une augmentation de leur précarisation ou leur dépendance financière** et un **empêchement à leur ascension professionnelle**.
- ▶ **La non-reconnaissance des acquis induit** plusieurs situations contraignantes et amène plusieurs femmes à **s'endetter pour une re diplomation**.

Les services d'orientation et le PAÉE

Les conseillers en orientation : Les FI sont parfois orientées vers des postes qui ne correspondent pas à leur profil. Elles sont sous-payées et exercent des métiers en deçà de leurs compétences professionnelles.

Application du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE): Des cadres juridiques existent mais *le problème réside dans leur application*. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi représente un important cadre légal québécois pour contrer la discrimination systémique vécue par les femmes, les minorités visibles et ethniques, les autochtones et les personnes handicapées et d'autres personnes subissant la discrimination dans leur accès aux entreprises et institutions publiques.

Malheureusement, cette protection légale demeure lacunaire dans son application. Le manque de ressources humaines et financières de la CDPDJ n'encourage pas les poursuites judiciaires ou la mise en place de moyens coercitifs pour assurer la mise en œuvre effective du programme.

Deuxième partie

Témoignages

Les difficultés à faire valoir les expériences et compétences professionnelles acquises hors du Québec

► **Témoignage Guirlaine Diallo, Montréal:**

Je suis spécialiste du développement communautaire (niveau maîtrise) et j'ai neuf ans d'expérience professionnelle dans le domaine communautaire au Sénégal et de la coopération internationale canadienne. Tout juste arrivée au Québec en juillet 2022, avec de nombreuses années d'expérience auprès des organismes canadiens de coopération internationale, je pensais que je n'aurais aucune difficulté à intégrer le marché du travail. Alors, la première chose que j'ai faite à mon arrivée a été de rencontrer mes anciens collaborateurs et employeurs qui sont établis au Québec. Car avec ces derniers, j'ai mené à bien des projets d'envergure au Sénégal. Lors de notre rencontre, ils m'ont fait comprendre qu'il fallait faire d'autres formations ou certifications supplémentaires pour pouvoir intégrer la coopération internationale. Je fus déçue par cette dévalorisation soudaine de mes compétences et expériences, car au Sénégal, ces organisations se sont appuyées sur mes acquis pour réussir des projets d'envergure. Une fois au Canada, ces connaissances ne semblent plus avoir la même valeur. Pourtant, les projets, les objectifs, les donateurs et les bénéficiaires restent les mêmes. La seule différence se trouve dans le pays où nous sommes. En même temps, d'autres organismes à la recherche d'un profil identique au mien me disent que je n'ai aucune expérience au Québec.

Cette non-reconnaissance de mes acquis est un facteur qui, par moment, affecte la confiance que j'ai en moi, elle me pousse dans la peur de me mettre en valeur, j'ai parfois le sentiment d'être incomprise et ceci me conduit à un état d'esprit négatif et le découragement. Étant donné que je suis obligée de travailler, j'ai recours à des agences de placement pour trouver un emploi. Bien que ces agences me proposent des emplois précaires et pour lesquels je n'ai pas nécessairement les compétences, mais malheureusement je n'ai pas d'autres options que de les accepter. »

Les difficultés à faire valoir les expériences et compétences professionnelles acquises hors du Québec

- ▶ **Témoignage Michelle Hangnilo, Montréal:**

TROISIÈME PARTIE

Recommandations

Recommandations

Le RAFIQ recommande:

Qu'on applique fermement la politique d'éducation aux adultes et de la formation continue au volet reconnaissance des diplômes étrangers par les universités du Québec

Qu'on permette aux personnes immigrées de bénéficier de formations passerelles dans les universités ou de stages en entreprise ou dans les institutions correspondant à leur formation de base, ce qui réduirait considérablement le taux de chômage et le manque de main-d'œuvre

Qu'on élargisse la portée de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi envers les ministères

Qu'on applique fermement la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi visant les institutions publiques et prévoir des mesures coercitives à son application

Qu'on mette en place des mécanismes de reconnaissance des acquis et compétences au niveau des institutions responsables de l'enseignement supérieur

Qu'on augmente les ressources visant les organismes accompagnant les femmes immigrantes dans leurs démarches d'insertion en emploi et en parcours de reconnaissance de leurs acquis et compétences

Qu'on réduise les délais de traitement des plaintes en matière de discrimination en emploi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Merci